

# **HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANGKIT ERA JAYA BERSAMA CABANG SUMENEP**

**Oleh : Ahmad Zaini Farid**

**Email : [ahmadzainifarid@yahoo.com](mailto:ahmadzainifarid@yahoo.com)**

## **ABSTRAK**

Iklm Organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Sedangkan Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lainnya. Dikatakan juga bahwa kinerja merupakan fungsi dari individu dan organisasi . Dengan kata lain disebutkan juga sebagai kombinasi perspektif psikologikal yang memuat kontribusi individu dan sosiologikal yang memuat rangka organisasi. Kompleksitas perilaku manusia selama waktu tertentu merupakan cerminan kompleksitas lingkungan, yang di temukan dan di hadapinya. Pandangan perilaku ini tentunya dapat di kaitkan dengan organisasi sebagai lingkungan manusia berinteraksi dan saling berbagai pikiran dan perasaan. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif akan mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal, sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan internal atau lingkungan psikologik yang menunjang pencapaian tujuan organisasi. Pada penelitian ini, peneliti mengajukan konsep hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Populasi dari penelitian ini adalah sales di PT. Bangkit Era Jaya Bersama yang berjumlah 63. Instrumen yang digunakan adalah angket Iklim Organisasi dan angket Kinerja Karyawan. Untuk pengujian kualitas alat ukur digunakan Product Moment yang kemudian dikorelasikan dengan Part Whole untuk menguji validitasnya dan Alpha Cronbarch untuk menguji reliabilitas alat ukur.

Dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson, didapatkan hasil  $r_{xy} = 0,883$  yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima,

yaitu terdapat hubungan yang positif antara Iklim Organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kinerja

## **I. Pendahuluan**

### **1.1. Latar belakang**

Manusia sebagai sumber utama organisasi tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan berarti tanpa keberadaan manusia yang mengatur, menggunakan, dan memeliharanya. Menurut Oakley dan Krug (1993:174), bagaimanapun canggihnya dan hebatnya suatu sistem dan program tanpa dukungan dan sikap kooperatif dari orang-orang yang ada didalamnya, suatu organisasi tidak dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan.

Manusia memiliki nilai sendiri, Seperti banyak diketahui setiap organisasi memiliki nilai-nilai, peraturan-peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh terhadap anggotanya. Organisasi juga memiliki harapan yang berupa dukungan dari anggotanya sehingga mau dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk tujuan dan kepentingan organisasi. Salah-satu bentuk dukungan yang diharapkan oleh organisasi dari setiap anggotanya adalah kinerjanya yang tinggi terhadap organisasi, agar organisasi dapat terus berkembang dalam era persaingan global ini.

Era globalisasi membuat perusahaan secara maksimal berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Persaingan saat ini tidak lagi dibatasi dengan waktu, letak dan wilayah, sehingga setiap perusahaan bebas menentukan pilihannya sendiri guna mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Rencana-rencana kerja organisasi, pengawasan, penelitian-penelitian tentang peningkatan produktivitas tidak akan berjalan dengan baik bila para karyawan tidak dapat menjalankan tugas dengan semangat yang tinggi, rasa gembira dan harapan untuk memperoleh imbalan, baik berupa uang atau balas jasa lainnya, maka

organisasi tidak akan mencapai hasil produksi atau pelayanan yang maksimal seperti yang diharapkan (As'ad, 2000). Agar dapat mempertahankan keberadaan karyawan dan meningkatkan *performance* dalam organisasi maka satu hal yang penting untuk dipertahankan adalah masalah kepuasan karyawan.

Litwin dan stringer (dalam Steers, 1985:102), menyebutkan bahwa iklim dipandang sebagai konsep yang esensial Yang menghubungkan secara dinamis antara perilaku individu dengan karakteristik lingkungan sosialnya, hal ini di jelaskan pula oleh simon, (1981:37) yang mengajukan pernyataan hipotik, bahwa manusia adalah suatu sistem perilaku. Kompleksitas pelakunya selama waktu tertentu merupakan cerminan kompleksitas lingkungan, yang di temukan dan di hadapinya. Pandangan perilaku ini tentunya dapat di kaitkan dengan organisasi sebagai lingkungan manusia berinteraksi dan saling berbagai pikiran dan perasaan oleh karena itu perilaku individu dalam organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan dan pencapaian sesuatu dalam organisasi.

Pengelolaan tenaga kerja berdasarkan falsafah yang tidak hanya mengakui efektivitas dan efisiensi saja tetapi juga harus mengakui pentingnya nilai karyawan sebagai individu, karena salah satu elemen pokok suatu organisasi adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerja sama untuk tujuan organisasi. Selain itu pula untuk menghasilkan *output* yang baik maka diperlukan kerja dengan segala kondisi kerja dan situasi kerja yang menunjang, kebijaksanaan administrasi, penyeliaan atau pengawasan, hubungan antar pribadi, dan security Faktor-faktor tersebut oleh Herzberg (dalam Hersey, 1995: 68) dikaitkan dengan kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan yang disebut sebagai iklim baik dalam organisasi.

Agar bisa beradaptasi dengan perubahan yang begitu cepat seperti yang telah diuraikan di depan, maka suatu organisasi perlu memiliki karyawan yang berketrampilan tinggi yang tidak hanya mau, mampu dan sanggup bekerja tetapi harus memiliki keyakinan tinggi pada kemampuannya untuk melakukan peran dan tugas yang lebih luas, serta memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam merespon situasi (Nease, dkk.,1999; Parker, 1998; Bandura, 1997). Lauler (dalam parker, 1998:83) menambahkan selain keyakinan karyawan yang mendukung kemampuan untuk

melakukan kewajiban-kewajibannya secara lebih luas, organisasi perlu mengembangkan individu karyawan untuk melakukan cara baru yang lebih kompleks.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja karyawan diketahui pula tingkat keberhasilan perusahaan serta dapat dijadikan ukuran peningkatan produktivitas atau kinerja pada masa yang akan datang. Kinerja antara pegawai satu dengan yang lainnya berbeda. Diperlukan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi sehingga dapat dicapai kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas maka iklim organisasi sangat besar perannya dalam mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk mengetahui seberapa besar variabel hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan dan melihat fenomena di atas maka penulis mengambil judul Penelitian “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Pt.Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep”.

### 1.2. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut : Bagaimanakah tingkat iklim organisasi organisasi di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep? Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep? Bagaimanakah hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain : Untuk mengetahui tingkat iklim organisasi di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep. Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

Sebagai bahan kajian tambahan bagi mahasiswa psikologi yang berminat untuk mempelajari psikologi industri.

2. Secara praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menambah manfaat berupa pengetahuan tentang iklim organisasi dan kinerja karyawan.

## II. Kajian Teori

### 2.1. Pengertian Iklim Organisasi

Beberapa definisi para ahli mengenai iklim organisasi :

Steers (1985:103) mengatakan bahwa konsep iklim organisasi, sebenarnya yang sedang di bicarakan adalah mengenai sifat-sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan di anggap mempengaruhi perilaku kemudian.dengan kata lain iklim organisasi adalah merupakan kepribadian dari organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Gibson,dkk (1997:87) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, dan karakteristik ini dapat mempengaruhi perilaku oranga-orang dalam organisasi. Sedang landy dan trumbo (1980:132) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah pemikiran yang menggambarkan persepsi anggota terhadap karakteristik obyektif organisasi.

Definisi yang senada mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut (taguiri & litwin dalam Steers, 1985:127). Karakteristik dari iklim organisasi ini secara nyata menggambarkan suatu organisasi memperlakukan angota-angotanya.

### 2.2. Pengertian kinerja

Berikut defini kinerja dari beberapa ahli :

Kinerja merupakan pancapaian hasil (*the degree of accomplishment*) (Rue, & Byars, 1980:72). Demikian halnya maier (1987:143) yang memberi batasan pada

kinerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Porter dan lauler yang menyatakan bahwa kinerja adalah *Succsesfull of role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (dalam As'ad, 1991:138). Ukuran kesuksesan tidak dapat disamakan dengan jenis pekerjaannya, seperti yang dijelaskan As'ad (1991:125) bahwa yang dimaksud dengan kinerja ialah yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Guswandi, 1995:131).

### III. Metode

#### 3.1. Pendekatan penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dalam bentuk korelasional, yang akan melihat kemampuan prediksi dari variabel independent terhadap variabel dependent. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya (Creswell, 2010). Jadi penelitian ini akan menggunakan data yang berbentuk angka.

#### 3.2. Variabel dan Definisi operasional

Dalam penelitian ini iklim organisasi sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependen.

Sedangkan definisi operasionalnya, Iklim organisasi adalah keadaan kualitas lingkungan internal atau psikologik di dalam organisasi perusahaan yang dipersepsikan oleh setiap karyawan dan di asumsikan memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan. Komponen iklim organisasi adalah : konformitas, tanggungjawab, standar pelaksanaan pekerjaan, imbalan, kejelasan keorganisasian, hubungan interpersonal dan semangat kelompok, dan kepemimpinan. Sedangkan Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu



dan telah disepakati bersama. Komponen dari kinerja karyawan meliputi : kualitas, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, keterpercayaan, ketepatan waktu, dan kebebasan.

#### IV. Hasil

4.1. Metode yang digunakan untuk menentukan jarak pada masing-masing tingkat yaitu dengan metode penilaian skor standar, dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpangannya dari mean dalam satuan deviasi standar (Azwar, 2000:163) dengan rumus :

$$\text{Tinggi} = (M + 0,5s) < X \leq (M + 1,5s)$$

$$\text{Sedang} = (M - 0,5s) < X \leq (M + 1,5s)$$

$$\text{Rendah} = (M - 1,5s) < X \leq (M - 0,5s)$$

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh angket I, dari 63 responden didapatkan 14 orang (22 %) menyatakan iklim organisasi tinggi, 41 orang (65%) menyatakan iklim organisasi sedang dan 8 orang (12%) menyatakan iklim organisasi yang cukup minim. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Kategori Iklim Organisasi**

| Kategori     | Interval  | F         | Prosentase  |
|--------------|-----------|-----------|-------------|
| Tinggi       | $X > 153$ | 14        | 22%         |
| Sedang       | 105 – 153 | 41        | 66%         |
| Rendah       | $X < 105$ | 8         | 12%         |
| <b>Total</b> |           | <b>63</b> | <b>100%</b> |

4.2. Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh angket II, dari 63 responden didapatkan 16 orang (25%) berada pada tingkat kinerja yang tinggi, 38 orang (60%) berada pada tingkat kinerja karyawan kategori sedang dan 9 orang (14%) mempunyai taraf kinerja yang cukup minim. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.5**  
**Kategori Kinerja Karyawan**

| Kategori     | Interval  | F         | Prosentase  |
|--------------|-----------|-----------|-------------|
| Tinggi       | $X > 32$  | 16        | 25%         |
| Sedang       | $24 - 32$ | 38        | 61%         |
| Rendah       | $X < 24$  | 9         | 14%         |
| <b>Total</b> |           | <b>63</b> | <b>100%</b> |

4.3. Untuk pengujian hipotesis data hasil penelitian diolah dengan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment* dari Pearson dengan hasil seperti tabel dibawah ini :

**Rangkuman product Moment**

| $r_{hit}$ | $r_{tabel}$ | Sig   | Keterangan   |
|-----------|-------------|-------|--------------|
| 0,883     | 0,244       | 0,000 | Ada hubungan |

Dari hasil analisis diperoleh  $r_{hit}$  0,883,  $p = 0,000$ , dimana taraf signifikansi 95% adalah 0,50 ( $0,000 < 0,50$ ) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi iklim organisasi dengan tingkat kinerja karyawan. Dengan hasil yang sedemikian, berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima karena terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan tingkat kinerja karyawan.

## V. Daftar pustaka

- Azwar,S(2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Arikunto,S. (1998). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Dan Praktek*. Edisi revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. (1991). *Psikologi Industri*. Edist ke-empat. Jakarta: Liberty
- Argyris. (1994). *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Anggrani, Dewi. (1992). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Indohorti Agribismas Singosari Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Wisnuwardhana. Tidak Diterbitkan.



Armianty, Fifi. (2004). *Iklim Organisasi Yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Jurnal ANIMA. Vol 179-193.

Aryanto, Dian Bagus. (2004). *Hubungan Self Efficacy dan Budaya Organisasi Dengan Prestasi Kerja Di PT. Industri Sandang Nusantara*.

Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Campbell, dkk. (1998). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Binaan Pressindo.

Cribbin, JJ. (1981). *Kepemimpinan Strategi Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.

Darma, Agus. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Para Penelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.

Davis, Keith, dkk. (1989). *Human Behavior at Work: Organization Behavior*. 8 th Edition. MC Graw-Hill Book Co, Singapore.

\_\_\_\_\_. (1994). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I. Jakarta: Erlangga.

\_\_\_\_\_. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid II. Jakarta: Erlangga.

Deasler, gary. (2007). *Manajemen personalia*. Edisi III. Jakarta: Erlangga

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Madinah: Muja'mma' al Malik Fahd Li Thiba'at al Mush-haf, 1418 H.

Flippo, Edwin, B. (1985). *Manajemen Personalia*. Edisi VI, alih bahasa Mas'ud. Jakarta: Erlangga.

Fraser, P. (1992). *Stress dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.

Gibson, Ivancefich, dkk. (1992). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid II Edisi Ke 5. Jakarta: Erlangga.

Gordon, B. (1988). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binamaan Pressindo. Handoko, HT. (1988). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasan, Iqbal. (2002). *Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hendrawati, Yeni. (2002). *Pengaruh Faktor Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. Tidak Diterbitkan.

Hersey, Paul, dkk. (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Edisi IV. Jakarta: Erlangga.

Higgins, J. M. (1982). *Human Relation, Concepts, And Skill*. New York: Random House.

Koesoema. (2002). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja*

Kolb, Rubin. (1984). *Perilaku Industri/ Organisasi*. Edisi II. Jakarta: Arca.

Landy, Trumbo. (1980). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru

Luthans. (1981). *Organizational Behavioral*. America : MC Graw. Hull.

Marquadt, reynold. (1994). *Statistics for Business and Economic*. Glenview, Illinois: Scots, Foresman and Company.

Muhammad, Arni. (2005). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nease, dkk (1999). *Aspek Manusia Dalam Dunia Usaha*. Jakarta: Erlangga.

Oakley, Krug. (1993). *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali

Steers. (1985). *Human Relation, Concepts, And Skill*. New York: Random House.

Swanburg. (1990). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.

Walgito. (1994). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Edisi IV. Jakarta: Erlangga.

Yogatama, yanmar. (2013). Analisis Pengaruh Program Pelatihan Karyawan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja. *Skripsi*. Syarif Hidayatullah. jakarta

Zainuddin, Ruhyani. (2004). Pengaruh iklim organisasi dengan prestasi kerja. *Tesis*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta